

GAMBARAN TINGKAT STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUANG *INTENSIVE CARE UNIT* (ICU)

Erna Irawan¹, Mery Tania², Mutia Awaliah Nur S³, Eva Supratin⁴

¹Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, erna@ars.ac.id

²Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, mery@ars.ac.id

³Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, awaliahmutia@gmail.com

⁴Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, eva@ars.ac.id

ABSTRAK

Kecemasan kerja ICU merupakan salah satu lingkungan kerja yang memiliki stres tinggi. Hal ini dikarenakan perawat ICU harus berhadapan dengan klien yang kondisinya kritis dan mengancam jiwa, sehingga membutuhkan perhatian khusus, pengetahuan dan keterampilan untuk dapat memberikan tindakan dengan cepat dan tepat. Tujuan penelitian ini adalah mendapatkan gambaran stres kerja pada perawat di ruang *intensive care unit* (ICU). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di ruang ICU sejumlah 91 perawat. Sampel menggunakan total sampling sebanyak 91 perawat yang bekerja di ruang Intensive Care Unit (ICU). Instrumen yang digunakan adalah *expanded nursing stress scale* (ENSS) versi Bahasa Indonesia. Analisa dalam penelitian ini adalah distribusi frekuensi. Dari Hasil Gambaran stres kerja perawat di Ruang *Intensive Care Unit* (ICU) memperlihatkan sebanyak 46 responden (51%) mengalami stres kerja tinggi, sedangkan (49%) 45 responden sisanya mengalami stres kerja rendah, dengan begitu responden dalam penelitian ini lebih dari separuh mengalami stres kerja tinggi pada perawat yang bekerja di Ruang ICU. Dilihat dari 9 indikator didapatkan, subskala yang paling dirasa membuat stres adalah beban kerja sebesar 17% diikuti dengan ketidakpastian mengenai pengobatan sebesar 16%, masalah dengan permasalahan dengan pasien sebesar 15%, masalah dengan atasan sebesar 13%, kematian dan sekarat sebesar 10%, konflik dengan dokter dan masalah dengan teman kerja masing-masing sebesar 9%, diskriminasi sebesar 6% dan yang paling rendah yaitu subskala tidak cukup persiapan sebesar 5%. Saran bagi Rumah Sakit untuk bisa melakukan beberapa kegiatan relaksasi untuk mengurangi stres kerja.

Kata Kunci: Stres kerja, Perawat, ICU

ABSTRACT

ICU work anxiety is a work environment that has high stress. This is because ICU nurses have to deal with clients whose conditions are critical and life-threatening, so they require special attention, knowledge and skills to be able to take action quickly and appropriately. The purpose of this study was to get an overview of work stress on nurses in the intensive care unit (ICU). The type of research used is descriptive quantitative research. The population in this study were 91 nurses who worked in the ICU. The sample used a total sampling of 91 nurses who worked in the Intensive Care Unit (ICU). The instrument used is the Indonesian version of the expanded nursing stress scale (ENSS). The analysis in this study is the frequency distribution. From the results of the description of the work stress of nurses in the Intensive Care Unit (ICU), 46 respondents (51%) experienced high work stress, while (49%) the remaining 45 respondents experienced low work stress, so the respondents in the study More than half of these nurses experience high work stress in the ICU room. Judging from the 9 indicators obtained, the most stressful subscale is workload by 17% followed by uncertainty about treatment by 16%, problems with problems with

patients by 15%, problems with superiors by 13%, death and dying by 10%, conflicts with doctors and problems with co-workers are 9% each, 6% are discriminated against and the lowest is the inadequate preparation subscale of 5%. Suggestions for hospitals to be able to do some relaxation activities to reduce work stress

Keywords: Work stress, Nurse, ICU

PENDAHULUAN

Perawat profesional merupakan perawat yang memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas dalam rangka memenuhi kebutuhan pasien dan untuk mencapai tingkat kesehatan pasien berdasarkan standar dan kompetensi (Simamora, 2008). Perawat profesional berperan bukan saja sebagai pemberi asuhan keperawatan, melainkan juga sebagai pendidik, advokat, konsultan, komunikator, dan sebagai manajer (Potter & Perry, 2005). Perawat profesional juga harus mampu bekerja di semua unit kerja di rumah sakit dengan berbagai macam pasien dan karakteristik lingkungan kerja yang berbeda (Brunner & Suddarth, 2002).

Unit rawat *intensive* merupakan area khusus pada sebuah rumah sakit dimana pasien yang mengalami sakit kritis atau cedera memperoleh pelayanan medis, dan keperawatan secara khusus (Pande, Kolekar, & Vidyapeeth, 2013). Berdasarkan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia NOMOR 1778/MENKES/SKIXII/2010 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan Intensive Care Unit (ICU) Di Rumah Sakit adalah suatu bagian dari Rumah Sakit yang mandiri instalasi di bawah direktur pelayanan, dengan staf yang khusus dan perlengkapan yang khusus terapi pasien-pasien yang menderita penyakit, cedera atau penyulit-penyulit yang mengancam nyawa atau potensial mengancam nyawa dengan prognosis dubia.

ICU menyediakan kemampuan dan sarana prasarana serta peralatan khusus untuk menunjang fungsi-fungsi vital dengan menggunakan keterampilan staf medik, perawat dan staf lain yang berpengalaman dalam pengelolaan keadaan-keadaan tersebut.

ICU merupakan salah satu lingkungan kerja yang memiliki stres tinggi. Hal ini dikarenakan perawat ICU harus berhadapan dengan klien yang kondisinya kritis dan mengancam jiwa, sehingga membutuhkan perhatian khusus, pengetahuan dan keterampilan untuk dapat memberikan tindakan dengan cepat dan tepat (Suprihatin, 2015). Perawat ICU memiliki tugas yang berbeda dengan perawat yang bekerja di unit lain dan harus memiliki pengetahuan dan kemampuan khusus, meliputi kemampuan menangani pasien yang kritis, bekerja dengan cepat, tepat, teliti dan cermat dalam memantau dan menilai keadaan umum pasien yang cenderung tidak stabil.

Perawat ICU memiliki waktu istirahat yang singkat dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk terjadinya kelelahan emosional dan *burnout* (Drach-Zahavy dan Marzuq, 2013 dalam Ramdan, 2016) dan kurangnya waktu untuk menyelesaikan tindakan keperawatan menyebabkan kelelahan emosional tingkat tinggi dan depersonalisasi (Naruse et al, 2012 dalam Ramdan 2016). Klien yang dirawat di ICU juga merupakan stres bagi keluarga klien. Sehingga seringkali keluarga klien mengeluh dan memberikan kritikan sepihak tanpa mempertimbangkan beban dan situasi kerja perawat. Kondisi ini dapat pula menimbulkan stres bagi perawat. Disamping kondisi klien yang kritis, ruang ICU yang dilengkapi fasilitas canggih seperti monitor jantung, respirator, defibrillator, suasana kerja yang sibuk memberikan kesan serius, serta menuntut keterampilan khusus untuk dapat melaksanakan pekerjaan di ICU, hal tersebut juga merupakan pencetus stres perawat ICU (Suprihatin 2015). Faktor lain yang mengakibatkan perawat mengalami stres kerja di unit perawatan kritis menurut Hudak & Gallo (2010) meliputi hubungan yang kurang baik

dengan, dokter, rekan perawat, pasien dan keluarga pasien, perawat menciptakan harapan yang tinggi atas diri mereka sendiri sebagai cara untuk mempertahankan keseimbangan emosional, karakteristik kemandirian dan faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat pendidikan, tingkat pengetahuan dan pengalaman terhadap unit perawatan kritis, lalu kejenuhan, sebab kejenuhan ini antara lain : pekerjaan rutin diulang-ulang, setiap langkah harus ditulis, perpindahan perawat dari tempat lain, situasi krisis akut sering terjadi, bahaya fisik, antara lain karena ancaman tertusuk jarum suntik, terpapar sinar radiasi dan lain-lain.

Menurut Putra (2016: 402) Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Hal ini terutama disebabkan oleh benturan-benturan, ketegangan, tekanan atau penyesuaian dirinya yang kurang harmonis dengan lingkungan yang kemudian menimbulkan stres dan mempengaruhi tingkah laku individu. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu.

Purwaningsih dan Aini (2013: 54) Beban kerja berlebih dapat menyebabkan stres. Penelitian tentang stres perawat ICU yang dilakukan di Malaysia oleh Lexshimi (2007), yang hasilnya menunjukkan bahwa 100% perawat yang menjadi responden mengatakan pernah mengalami stres selama bertugas di ruang ICU. Mereka mengalami keluhan sakit kepala, nyeri dada, nyeri perut, bahkan ada yang menyampaikan kehilangan libido. Dari responden didapatkan bahwa yang menyebabkan mereka stres diantaranya dipengaruhi oleh banyak faktor selain adalah: beban bekerja dengan alat canggih yang sangat menegangkan, adanya ketidaknyamanan bekerjasama dengan staff lain dan kurangnya pengalaman bekerja di ruang ICU.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dirumuskan masalah sebagai berikut “Bagaimanakah gambaran Tingkat stres

kerja perawat di ruang *Intensive Care Unit I*?”

KAJIAN PUSTAKA

Unit perawatan kritis atau ICU adalah merupakan unit perawatan khusus yang membutuhkan keahlian dalam menyatukan informasi, membuat keputusan dan dalam membuat prioritas (Heru S, 2020), karena saat penyakit menyerang sistem tubuh, sistem yang lain terlibat dalam upaya mengatasi adanya ketidakseimbangan.

Kriteria pasien ICU yaitu pasien dengan kondisi kritis, yang dalam keadaan terancam jiwanya sewaktu-waktu, karena kegagalan atau disfungsi satu atau multiple organ atau sistem tubuh dan masih ada kemungkinan dapat disembuhkan kembali dengan perawatan, pemantauan dan pengobatan intensif.

Stres adalah gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan Vincent Cornelli, dalam (Donsu, 2017). Berdasarkan Charles D. Spielberger, menyebutkan stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang misalnya objek dalam lingkungan atau sesuatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang (Donsu, 2017).

Ketika seseorang terus-menerus beraksi terhadap situasi yang membuat stres tanpa membuat penyesuaian untuk melawan efeknya, maka mereka akan merasakan stres yang dapat mengancam kesehatan dan kesejahteraan (MHA, 2019). Beberapa sumber stres yang paling umum :

1. *Survival Stres*, yaitu stres yang biasa dikenal dengan *fight or flight* dimana seseorang takut dengan sesuatu cara yang dapat melukai dirinya sendiri, dimana tubuh secara alami merespon dengan tekanan energi sehingga orang itu akan lebih mampu bertahan dari situasi berbahaya (*fight*) atau melarikan diri bersama-sama (*flight*).
2. Stres Internal, merupakan salah satu jenis stres yang paling penting

dipahami dan dikelola. Stres ini sering terjadi ketika kita khawatir tentang hal-hal yang tidak dapat kita kendalikan atau menempatkan diri kita dalam situasi yang kita tahu akan membuat kita stres.

3. Stres Lingkungan, yaitu respon terhadap hal-hal di sekitar kita yang menyebabkan stres, seperti kebisingan, keramaian, dan tekanan dari pekerjaan atau keluarga.
4. Kelelahan dan Terlalu Banyak Pekerjaan, stres semacam ini menumpuk dalam waktu yang lama dapat berdampak pada tubuh. Ini juga dapat disebabkan oleh tidak mengetahui bagaimana mengatur waktu dengan baik atau bagaimana meluangkan waktu untuk istirahat dan relaksasi.

Menurut Ekawarna (2018) stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu menurut WHO stres kerja adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya.

Menurut Ekawarna (2018) yaitu tentang gejala stres dapat berupa tanda-tanda seperti: fisik (sulit tidur atau tidak bisa tidur), sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan), Emosional (gelisah, sensitif, suasana hati mudah berubah-ubah, agresif, gugup, depresi, daya ingat menurun), dan interpersonal yaitu acuh tak acuh dan mendiamkan orang lain.

Gejala-gejala stres kerja dapat mengancam kemampuan individu untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaannya, sebagai hasilnya gejala stres kerja tersebut mengganggu jalannya pelaksanaan kerja dan menciptakan konsekuensi. Sementara itu, menurut Arwin (2019) bahwa gejala stres dikelompokkan dalam tiga yaitu gejala fisiologi meliputi sakit kepala, sakit perut, sesak nafas. Gejala psikologi meliputi tegang, cemas, bosan, irriabilitas, menunda-nunda pekerjaan. Gejala perilaku meliputi perburukan aktivitas sehari-hari seperti mengkonsumsi alkohol dan ketergantungan, bersikap menarik diri.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang bersifat sementara atau hipotesis dengan membaca referensi teoritis yang relevan pada masalah dan adanya penemuan sebelumnya yang memiliki prinsip untuk menjawab suatu masalah (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini peneliti melibatkan perawat yang bertujuan untuk menggambarkan tingkat stres kerja perawat yang bekerja di ruang ICU. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di ruang ICU sejumlah 91 perawat. Sampel adalah bagian dari jumlah dan masuk kedalam karakteristik yang mewakili populasi tersebut. Apabila subjek kurang dari sama dengan 100 maka lebih baik diambil semuanya, yaitu sebanyak 91 perawat (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menyajikan hasil pengumpulan data deskriptif dan pembahasan mengenai “Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Di Ruang *Intensive Care Unit* (ICU)”. Subjek penelitian ini berjumlah 91 perawat dan Pengumpulan data ini yang dihitung secara SPSS.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Kategori Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, Status Dan Lama Kerja

Kategori Usia	F	%
20-40 (Dewasa Awal)	90	99%
41-65 (Dewasa Tengah)	1	1%
>65 (Dewasa Akhir)	0	0%
Jenis Kelamin	F	%
Laki-laki	22	24%
Perempuan	69	76%
Pendidikan	F	%
D3	85	93%
S1 kep	6	7%
Status	F	%
Nikah	54	59%
Belum menikah	37	41%

Kategori Lama Kerja	F	%
< 5 th	74	81%
>= 5 th	17	19%
Total	91	100%

Tabel 1 Menunjukkan bahwa dari 91 responden berdasarkan usia, hampir seluruh responden (99%) berusia antara 20-40 tahun dalam kategori Dewasa tengah. Dilihat dari jenis kelamin, hampir seluruh (76%) oleh perempuan sebanyak 69 orang dan hampir dari setengahnya (24%) oleh laki-laki sebanyak 22 orang. Dilihat dari kategori pendidikan hampir seluruh (93%) oleh tingkat pendidikan D3 yaitu sebanyak 85 orang dan sebagian kecil (7%) atau sebanyak 6 perawat yang sudah S1. Dilihat dari tingkat status pernikahan perawat sebagian besar dari responden (59%) sebanyak 54 perawat sudah menikah. Hampir seluruh responden 74 perawat dengan persentasi (81%) bekerja kurang dari 5 tahun.

Kuisisioner Stres Kerja terdiri dari 9 subskala dengan 57 pertanyaan dengan pilihan jawaban skala likert 1 (tidak pernah membuat stres), 2 (kadang-kadang membuat stres), 3 (sering membuat stres), dan 4 (selalu membuat stres). Dalam 9 subskala stres kerja diantaranya adalah kematian dan sekarat, konflik dengan dokter, tidak cukup persiapan, masalah dengan atasan, beban kerja, ketidakjelasan pengobatan, permasalahan dengan pasien dan diskriminasi. Hasil skor keseluruhan berupa nilai Mean untuk ukuran pemusatan dan nilai Minimum-Maksimum untuk ukuran penyebaran.

Tabel 2. Deskriptif skor stres kerja perawat di Ruang *Intensive Care Unit* (ICU)

	Mean	SD	Min-Maks	95% CI
Stres Kerja	104,4	174,8	81-173	108,7 – 100,67

Berdasarkan tabel 2 di atas mengenai hasil analisis perawat di Ruang *Intensive Care Unit* (ICU) didapatkan nilai mean skor stres kerja yaitu 104,044 dengan nilai minimum 81 dan nilai maksimum 173. Gambaran tingkatan stres kerja berdasarkan nilai mean dalam penelitian ini dibagi menjadi tinggi dan rendah, nilai stres kerja dikatakan tinggi apabila total skor lebih besar dari nilai mean dan nilai stres kerja dikatakan rendah apabila total skor lebih rendah dari nilai mean.

Tabel 3. Distribusi gambaran stres kerja perawat di Ruang *Intensive Care Unit* (ICU)

Stres Kerja	Frekuensi	Persentase
Rendah	45	49
Tinggi	46	51
Total Responden	91	100%

Gambaran stres kerja perawat di Ruang *Intensive Care Unit* (ICU) pada tabel 3 memperlihatkan sebagian besar dari responden (51%) 46 responden mengalami stres kerja tinggi, sedangkan hampir dari setengahnya (49%) 45 responden sisanya mengalami stres kerja rendah, dengan begitu responden dalam penelitian ini lebih dari sebagian besar responden mengalami stres kerja tinggi pada perawat yang bekerja di Ruang ICU.

Tabel 4. Distribusi persentase stres kerja berdasarkan sub variabel dan subskala ENSS perawat di Ruang *Intensive Care Unit* (ICU)

Variabel	Subskala	Persentase persubskal	Persentase Kumulatif
Faktor lingkungan sosial	Konflik dengan dokter	9%	52%
	Permasalahan dengan teman kerja	9%	
	Permasalahan dengan pasien	15%	
	Permasalahan dengan atasan	13%	
	Diskriminasi	6%	

Faktor lingkungan fisik	Beban kerja	17%	17%
Faktor lingkungan psikologis	Kematian dan skarat	10%	
	Tidak cukup persiapan	5%	31%
	Ketidakjelasan pengobatan	16%	
Total			100%

Dari tabel 3 didapatkan hasil dimensi faktor penyebab stres kerja tertinggi adalah faktor lingkungan sosial sebesar 52%, faktor lingkungan psikologis sebesar 31%, dan faktor lingkungan fisik sebesar 17%. Subskala yang paling dirasa membuat stres adalah beban kerja sebesar 17% diikuti dengan ketidakpastian mengenai pengobatan sebesar 16%, masalah dengan permasalahan dengan pasien sebesar 15%, masalah dengan atasan sebesar 13%, kematian dan sekarat sebesar 10%, konflik dengan dokter dan masalah dengan teman kerja masing-masing sebesar 9%, diskriminasi sebesar 6% dan yang paling rendah yaitu subskala tidak cukup persiapan sebesar 5%. Hasil persentase didapatkan dari total skor masing-masing pertanyaan lalu dikelompokkan sesuai subskala nya.

PEMBAHASAN

Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat ICU

1. Karakteristik Responden

Usia dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan usia yaitu 20-40 (Dewasa Awal), 41-65 (Dewasa Tengah) dan >65 (Dewasa Akhir). Usia responden dalam penelitian ini sebanyak 90 responden (99 %) berusia 20-40 (Dewasa Awal), sebanyak 1 (1 %) berusia antara 41-65 (Dewasa Tengah). Sebanyak 90 responden di ruang ICU berada di usia dewasa awal.

Jenis kelamin responden penelitian ini sebanyak 69 responden (76%) perempuan dan sebanyak 22 responden (24%) laki-laki. Hal ini sesuai dengan data dari Kementerian Kesehatan tahun 2017 bahwa di Indonesia perawat yang terdaftar lebih banyak perawat perempuan dibanding laki-laki dengan rasio perawat berdasarkan jenis kelamin adalah 69 % perempuan dan 22 % laki-laki.

Lama bekerja responden dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu Kategori lama kerja < 5 tahun dan > 5 tahun. Pengelompokkan ini berdasarkan penelitian (Maftuhah & Tashiro, 2016) yang menyatakan bahwa perawat dengan pengalaman kerja baru memiliki tingkat stress yang lebih tinggi. Hal ini juga sesuai dengan tempat penelitian yang mempunyai sistem kontrak tahunan. Pada penelitian ini sebagian besar perawat sudah bekerja < 5 tahun sebanyak 74 responden (81 %) dan 17 responden (19 %) masa kerja >= 5 thn.

Tingkat pendidikan responden penelitian ini sebagian besar adalah Diploma (D3) sebanyak 85 responden (93 %) dan S1 sebanyak 6 responden (7 %). Hal ini sesuai dengan data Kementerian Kesehatan yang menyebutkan persentase perawat Diploma non Ners keperawatan paling besar dibanding perawat S1 non Ners. Penelitian yang dilakukan Komala (2012) didapatkan semakin rendah tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi tingkat stres.

2. Stres Kerja

Jumlah pertanyaan kuisioner ENSS (French, et al., 2022) berjumlah 57 pertanyaan dengan jawaban skala likert 0-4. Skor keseluruhan dari 57 item pertanyaan didapatkan dengan menjumlahkan keseluruhan hasil dari 91 responden dan didapatkan nilai mean sebesar 104,04 dengan nilai minimum sebesar 81 dan nilai maksimum sebesar 173. ENSS tidak memiliki klasifikasi apakah tingkat stres kerja seseorang tergolong rendah, sedang atau tinggi, sehingga dalam penelitian ini stres kerja dibedakan menjadi rendah dan tinggi. Stres kerja dikatakan tinggi jika skor lebih besar dari mean, dan stres kerja dikatakan rendah jika skor lebih rendah dari mean. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

responden yang memiliki stres kerja tinggi berjumlah lebih dari separuh sampel (51 %). Jika didasarkan pada dimensi lingkungan sosial, fisik, dan psikologis maka hasil penelitian ini menunjukkan dimensi faktor sosial merupakan faktor penyebab stres terbesar diantara ketiga komponen dengan persentase sebesar 52 %. Hasil penelitian ini juga menemukan setiap subskala mempunyai hasil yang berbeda, dengan persentase faktor resiko yang paling membuat stres kerja pada penelitian ini adalah beban kerja (17 %) sedangkan yang paling rendah menyebabkan stres kerja adalah tidak cukupnya persiapan (5 %).

a. Kematian dan sekarat

Kematian dan sekarat yang terdiri dari 7 pertanyaan didapatkan nilai mean sebesar 10 dengan nilai minimum 6 dan nilai maximum 15. Pada penelitian ini diklasifikasi apakah responden dengan faktor kematian dan sekarat rendah atau tinggi. Stres kerja dengan faktor kematian dan sekarat dikatakan tinggi jika skor > 10 dan dikatakan rendah jika skor < 10. Dari hasil penelitian ini didapatkan hasil (53 %) 49 responden dalam kategori tinggi, dan (47%) 42 responden dalam kategori rendah. Pada penelitian (Soltanmoradi, Ansari, & Heidari, 2017) ditemukan bahwa subskala kematian dan sekarat menjadi penyebab stres kerja terbesar pada perawat ruang operasi. Hasil penelitian (Kristina, et al., 2014) menunjukkan bahwa kematian dan sekarat menjadi stresor yang besar terutama bagi perawat pemula ataupun mahasiswa keperawatan yang sedang praktik klinik, hal ini dikarenakan perawat membayangkan kematian lebih menakutkan dibandingkan kejadian aktual, berhadapan dengan tahap akhir kehidupan pasien tanpa diiringi dengan keterampilan komunikasi terapeutik, dan perasaan bersalah menyaksikan seorang pasien menderita selama prosesnya.

b. Konflik dengan dokter

Konflik dengan dokter yang terdiri dari 4 pertanyaan didapatkan nilai mean sebesar 9 dengan nilai minimum 5 dan

nilai maximum 14. Pada penelitian ini diklasifikasi apakah responden dengan faktor konflik dengan dokter rendah atau tinggi. Stres kerja dengan faktor konflik dengan dokter dikatakan tinggi jika skor > 9,3 dan dikatakan rendah jika skor < 9.3. Dari hasil penelitian ini didapatkan hasil (67 %) 61 responden dalam kategori tinggi, dan (33 %) 30 responden dalam kategori rendah. Pada penelitian (Mehta & Singh, 2014) disebutkan bahwa konflik dengan profesi kesehatan lain akan mengakibatkan munculnya rasa kurang aman, frustrasi, permasalahan sikap, stres dan kesulitan situasional. Hasil penelitian (Desima, 2013) juga menyebutkan bahwa konflik dengan profesi lain (15,2 %) dan hubungan kerja tidak menunjang (30,8%) sebagai stresor perawat di ruang rawat inap RS Islam Malang. Meskipun konflik interprofesional biasanya lebih tinggi dibandingkan dengan personal akan tetapi sesuai dengan penelitian (Kaitelidou, et al., 2012) konflik perawat-dokter biasanya terjadi saat perawat mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi ataupun mempunyai legal aspek menentukan pengobatan secara mandiri dan terjadi ketidaksepakatan pengobatan pasien, dalam penelitian ini peneliti mengamati bahwa faktor tersebut kecil kemungkinan terjadi sehingga persentase subskala ini rendah.

c. Persiapan emosional tidak adekuat

Persiapan emosional tidak adekuat yang terdiri dari 3 pertanyaan didapatkan nilai mean sebesar 5 dengan nilai minimum 3 dan nilai maximum 9. Pada penelitian ini diklasifikasi apakah responden dengan faktor persiapan emosional tidak adekuat rendah atau tinggi. Stres kerja dengan faktor persiapan emosional tidak adekuat dikatakan tinggi jika skor > 5 dan dikatakan rendah jika skor < 5. Dari hasil penelitian ini didapatkan hasil (53 %) 49 responden dalam kategori tinggi, dan (47 %) 42 responden dalam kategori rendah. Persiapan emosional tidak adekuat dapat berupa konflik peran, yang mana mengalami konflik peran akibat persiapan emosional. Persiapan emosional yang tidak adekuat akan berdampak kepada

proses keperawatan kepada pasien, baik dalam hal tindakan keperawatan ataupun komunikasi.

b. Masalah dengan rekan sejawat

Masalah dengan rekan sejawat yang terdiri dari 6 pertanyaan didapatkan nilai mean sebesar 9 dengan nilai minimum 6 dan nilai maximum 15. Pada penelitian ini diklasifikasi apakah masalah dengan rekan sejawat rendah atau tinggi. Stres kerja dengan faktor masalah dengan rekan kerja dikatakan tinggi jika skor > 9 dan dikatakan rendah jika skor < 9. Dari hasil penelitian ini didapatkan hasil (47 %) 43 responden dalam kategori tinggi, dan (53 %) 48 responden dalam kategori rendah, konflik dalam kesehatan terjadi saat terdapat perbedaan kepribadian atau nilai individu, komunikasi yang buruk, kompetisi dan masalah yang tidak terselesaikan, dalam penelitian ini poin pertanyaan yang paling membuat stres dalam subskala masalah dengan rekan sejawat adalah kesulitan bekerja dengan lawan jenis dan kesulitan bekerja dengan perawat tertentu baik di unit atau diluar unit kerja.

c. Masalah yang berhubungan dengan supervisor/ atasan

Masalah dengan supervisor/ atasan dari hasil kuisioner yang terdiri dari 7 item didapatkan nilai mean sebesar 13 dengan nilai minum 8 dan maximum 25. Pada penelitian ini diklasifikasi apakah masalah dengan atasan rendah atau tinggi. Stres kerja dengan faktor masalah dengan atasan dikatakan tinggi jika skor >13 dan dikatakan rendah jika skor < 13. Dari hasil penelitian ini didapatkan hasil (47 65 %) 60 responden dalam kategori tinggi, dan (35 %) 31 responden dalam kategori rendah. Poin pertanyaan dalam subskala dengan skor stres tertinggi dalam penelitian ini adalah “kritik dari administrasi keperawatan” dan “bertanggung jawab untuk hal yang tidak dalam wewenang”.

d. Beban kerja

Beban kerja dalam penelitian ini yang terdiri dari 9 pertanyaan, didapatkan nilai mean 17 dengan nilai minimum 12

dan maximum 32. Pada penelitian ini diklasifikasi apakah faktor beban kerja responden rendah atau tinggi. Stres kerja dengan faktor beban kerja dikatakan tinggi jika skor > 17 dan dikatakan rendah jika skor < 17. Dari hasil penelitian ini didapatkan hasil (58 %) 53 responden dalam kategori tinggi, dan (42 %) 38 responden dalam kategori rendah. Dilihat dari karakteristik responden yang bekerja < 5 th sebanyak 74 responden (81%) yang menyebabkan beban kerja tinggi. Perawat mengatakan bahwa tugas administrasi terlalu banyak dibandingkan dengan tugas keperawatan.

e. Ketidakpastian mengenai pengobatan

Ketidakpastian pengobatan menjadi yang terdiri dari 9 pertanyaan didapatkan nilai mean 16 dengan nilai minimum 9 dan maximum 32. Pada penelitian ini diklasifikasi apakah faktor ketidakpastian mengenai pengobatan rendah atau tinggi. Stres kerja dengan faktor ketidakpastian mengenai pengobatan dikatakan tinggi jika skor > 15 dan dikatakan rendah jika skor < 15. Dari hasil penelitian ini didapatkan hasil (52 %) 48 responden dalam kategori tinggi, dan (48 %) 43 responden dalam kategori rendah. Poin pertanyaan yang paling membuat stres adalah terekspos bahaya kesehatan dan keselamatan serta ketidakyakinan dalam menggunakan peralatan khusus.

f. Permasalahan dengan pasien

Permasalahan dengan pasien menjadi yang terdiri dari 8 pertanyaan, didapatkan nilai mean 15 dengan nilai minimum 11 dan maximum 29. Pada penelitian ini diklasifikasi apakah permasalahan dengan pasien rendah atau tinggi. Stres kerja dengan faktor permasalahan dengan pasien dikatakan tinggi jika skor >15 dan dikatakan rendah jika skor < 15. Dari hasil penelitian ini didapatkan hasil (46 %) 42 responden dalam kategori tinggi, dan (54 %) 48 responden dalam kategori rendah. Poin pertanyaan yang mempunyai skor tertinggi adalah “harus berurusan dengan pasien yang kasar” dan “tidak tahu apakah keluarga pasien akan melaporkan perawat untuk perawatan yang tidak memadai”. Lokasi penelitian di

RSUD milik pemerintah menjadikan perhatian pemerintah daerah terfokus pada pelayanan, perawat sebagai tenaga kesehatan yang paling sering bertemu pasien merasa dituntut banyak oleh pasien dan keluarganya.

g. Diskriminasi

Diskriminasi menjadi subskala yang terdiri dari 3 pertanyaan didapatkan nilai mean 6, dengan nilai minimum 3 dan maximum 9. Pada penelitian ini diklasifikasi apakah faktor diskriminasi rendah atau tinggi. Stres kerja dengan faktor diskriminasi dikatakan tinggi jika skor > 6 dan dikatakan rendah jika skor < 6. Dari hasil penelitian ini didapatkan hasil (39 %) 36 responden dalam kategori tinggi, dan (61 %) 45 responden dalam kategori rendah. Poin yang paling membuat stres dalam subskala ini adalah “ mengalami diskriminasi karena jenis kelamin”. Dilihat dari hasil karakteristik responden perempuan lebih mendominasi 69 responden (76%). Dengan perbandingan jumlah perawat laki-laki dan perempuan yang tidak seimbang maka perawat laki-laki merasa dibebani pekerjaan yang lebih dibanding perawat perempuan dalam hal mengoperasikan alat khusus, memobilisasi pasien, dan menghadapi masalah dengan keluarga pasien.

KESIMPULAN

Gambaran stres kerja perawat di Ruang *Intensive Care Unit* (ICU) memperlihatkan sebanyak 46 responden (51%) mengalami stres kerja tinggi, sedangkan (49%) 45 responden sisanya mengalami stres kerja rendah, dengan begitu responden dalam penelitian ini lebih dari separuh mengalami stres kerja tinggi pada perawat.

Hasil penelitian ini juga menemukan setiap subskala mempunyai hasil yang berbeda, dengan persentase faktor resiko yang paling membuat stres kerja pada penelitian ini adalah beban kerja (17 %), ketidakjelasan pengobatan (16%), permasalahan dengan pasien (15%), permasalahan dengan atasan (13%), kematian dan sekarat (10%), konflik dengan dokter (9%), konflik dengan

teman sejawat (9%), diskriminasi (6%), sedangkan yang paling rendah menyebabkan stres kerja adalah tidak cukup persiapan (5%),

REFERENSI

- Arwin, Ciamas, Siahaan, Vincent, Rudy. (2019). “Analisis Stres Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan”. *Seminar Nasional Teknologi Komputer dan Sains (Sainteks)*.
- Brunner & Suddarth, (2002) Buku Ajar Keperawatan Medikal Bedah, alih bahasa: Waluyo Agung., Yasmin Asih., Juli., Kuncara., I.made karya, EGC, Jakarta
- Donsu, Jenita DT. (2017). *Psikologi Keperawatan*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Ekawarna (2018). Manajemen konflik dan stress. ISBN 978-602-444-401-3 edisi pertaman. Jakarta : Bumi Aksara, 2018
- French ES, Lenton R, Walters V, Eyles J.(2022) An empirical evaluation of an expanded nursing stress scale. Diunduh dari www.researchgate.net/publication/12103164. Diakses pada 7 juni 2022.
- Kaitelidou, A., M. Jofreh, et al. (2012). "Analysis the Relationship between Job Stress, Intrinsic Motivation & Employees Creativity in Islamic Republic of Iran Railways Organization" *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 4(8): 39-53
- Lexshimi, R., Tahir. S., Santhna, L.P., Nizam, M. D., (2007). Prevalence of Stress and Coping Mechanism among Staff Nurses in the Intensive Care Unit., 2 (2): 146-153
- Pande, S., Kolekar, B.D., & Vidyapeeth, D.Y.P. (2013). *Training programs of nurses working in intensive care unit. International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 2 (suppl.6), 85-87
- Potter, P.A, Perry (2005), A.G. Buku Ajar Fundamental Keperawatan : Konsep, Proses, dan Praktik. Edisi

4. Volume 2. Alih Bahasa : Renata Komalasari, dkk. Jakarta: EGC. 2005
- Purwaningsih, P & Aini, F. (2013). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(1).
- Putra, I. P. K. S. D., & Suwandana, I. G. M. (2016). Effect of organizational commitment, job stress and work-family conflict to turnover intention. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(2), 30-37.
- Ramdan, I. . M., & Fadly, O. N. (2016). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Burnout pada Perawat Kesehatan Jiwa. *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, 4(2).
- Simamora, Henry. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta. STIE YKPN Indonesia, Keputusan Menteri Kesehatan, Kepmenkes RI No 1778/MENKES/SK/XII/2010 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan ICU di Rumah sakit, Jakarta.
- Sugiyono, (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihatin, Titin (2015) *Managemen Stres Kerja Pada Perawat Icu* Vol. VIII No 1 Agustus 2015 ISSN 1979 - 8091 RSUD Dr. Soetomo Surabaya).

Mutia Awaliah Nur S

Mahasiswa Keperawatan Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

BIODATA PENULIS

Erna Irawan

Dosen Keperawatan Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

Mery Tania

Dosen Keperawatan Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

Eva Supratin

Dosen Keperawatan Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya